Canada Industrial Relations Board | Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Chris Payton,

plaignant,

et

section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters,

intimée,

et

Purolator Courrier ltée,

employeur.

Dossier du Conseil : 28921-C
Référence neutre : 2013 CCRI **673**
Le 28 janvier 2013

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), composé de Me Judith MacPherson, c.r., Vice-présidente, et de M. John Bowman et Me Robert Monette, Membres, a examiné l'affaire susmentionnée. Une téléconférence de gestion de l'affaire (TGA) a été tenue le 8 mars 2012, et une audience a eu lieu les 12 et 13 septembre 2012 à Toronto (Ontario).

Représentants des parties au dossier

M. Chris Payton, en son propre nom;

Me Ryan D. White et Me Adam Beatty, pour la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters;

Me Marsha M. Lindsay, pour Purolator Courrier ltée.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Judith MacPherson, c.r., Vice-présidente.

I – Nature de la plainte

[1] Le 24 août 2011, M. Chris Payton (le plaignant) a déposé la présente plainte en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*), dans laquelle il allègue que son syndicat, la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters (la section locale 938 ou le syndicat), a manqué au devoir de représentation juste (DRJ) auquel il est tenu en vertu de l'article 37 du *Code* lorsqu'il l'a représenté dans le cadre de son congédiement par son employeur, Purolator Courrier ltée (Purolator, l'entreprise ou l'employeur).

II – Contexte et faits

[2] Le plaignant travaillait pour Purolator depuis 1987 et exécutait des tâches de mécanicien avant son congédiement. Le ou vers le 29 avril 2008, le plaignant a reçu de Purolator une lettre de congédiement datée du 24 avril 2008, dans laquelle il était indiqué qu'il était absent du travail sans permission (ASP) depuis le 14 janvier 2008.

[3] Pour situer le contexte, le plaignant avait pris un congé de maladie le ou vers le 3 décembre 2007. Le 4 décembre 2007, il avait obtenu un rapport médical à l'intention de la compagnie qui administrait le régime d'assurance-invalidité de courte durée de l'employeur; le médecin avait indiqué dans ce rapport que le plaignant avait subi une intervention chirurgicale aux yeux, qu'il devrait s'absenter du travail pendant au moins quatre semaines, et que, selon une évaluation provisoire, il aurait dû être en mesure de retourner au travail le 4 janvier 2008.

[4] Le plaignant a transmis à Purolator une lettre médicale datée du 8 janvier 2008, laquelle indiquait qu'il serait en mesure de retourner au travail le 14 janvier 2008. Le plaignant n'est pas retourné au travail le 14 janvier 2008.

[5] Le plaignant a transmis à Purolator une autre lettre médicale, datée du 31 mars 2008, dans laquelle le médecin déclarait ce qui suit : « Comme nous l'avons indiqué dans notre lettre précédente, datée du 8 janvier 2008, M. Payton est maintenant en mesure de retourner au travail. » (traduction)

[6] Le plaignant n'est pas retourné au travail et il a reçu la lettre de congédiement de Purolator datée du 24 avril 2008.

[7] Le plaignant a témoigné qu'il avait attendu un appel de l'infirmière de l'entreprise qui, a-t-il allégué, devait réinscrire son nom sur la liste de paye, conformément à la politique de Purolator, étant donné que, suivant ce que lui avait recommandé son superviseur, M. Khan, il avait présenté un billet médical confirmant qu'il n'était pas en mesure de retourner au travail. Le plaignant a également allégué qu'il avait été incapable de retourner au travail jusqu'à mars 2008.

[8] Le plaignant a témoigné que le 7 mai 2008, il a fait parvenir directement à l'employeur, par télécopieur, une lettre servant de grief pour contester son congédiement. Cette lettre était adressée à Byron Mortley, le consultant en ressources humaines qui avait signé la lettre de congédiement. Le plaignant avait également adressé sa lettre au « représentant syndical » (traduction), mais il a admis ne pas l'avoir envoyée au syndicat, qui a déclaré ne l'avoir jamais reçue.

[9] Le 18 août 2008, le plaignant a téléphoné à la coordonnatrice des ressources humaines de l'employeur, M^me^ Joan Williams. Le plaignant a allégué que cette dernière lui a alors dit qu'elle avait tenté de le joindre à trois reprises par téléphone pour l'aviser de retourner au travail, mais qu'il n'avait pas répondu. Le plaignant a dit à M^me^ Williams que le numéro de téléphone qu'elle avait utilisé pour le joindre n'était plus le bon. Il a témoigné que pendant cet entretien téléphonique, M^me^ Williams avait affirmé que Purolator n'avait jamais reçu de sa part aucun document servant de grief, qu'elle lui avait dit qu'il devait présenter son grief au syndicat et qu'il devait s'adresser à M. Shahan Simon.

[10] M. Simon était le représentant syndical de l'unité de négociation du plaignant chez Purolator. Il a témoigné que M^me^ Williams lui avait appris le 18 août 2008 que le plaignant avait été congédié.

[11] Le 5 septembre 2008, le plaignant a téléphoné au syndicat pour discuter de son congédiement; il a laissé un message à M. Simon, qui l'a rappelé le 9 septembre 2008. M. Simon a demandé au plaignant de lui transmettre par télécopieur, au plus tard le 16 septembre 2008, la lettre servant de grief ainsi que tout autre document dont il disposait au sujet de son congédiement.

[12] Le 16 septembre 2008, le plaignant a transmis à M. Simon par télécopieur sa lettre de congédiement, la lettre médicale datée du 8 janvier 2008, un document daté du 16 septembre 2008 que le plaignant a appelé son « grief » (traduction), ainsi qu'une confirmation indiquant qu'un document d'une page avait été envoyé par télécopieur le 7 mai 2008.

[13] M. Simon a témoigné que, pendant un entretien téléphonique qu'il avait eu avec M^me^ Williams en octobre 2008, cette dernière lui avait dit qu'aucun grief concernant le congédiement du plaignant n'avait été présenté, et que Purolator considérerait que tout grief éventuel à ce sujet serait présenté à l'extérieur du délai prescrit. M^me^ Williams a également avisé M. Simon que la position de Purolator était que deux billets médicaux indiquaient que le plaignant avait été en mesure de retourner au travail le 14 janvier 2008, que les tentatives que l'employeur avait faites pour joindre le plaignant étaient demeurées vaines, que le plaignant était ASP depuis le 14 janvier, et que le congédiement était donc justifié. M. Simon a parlé au plaignant à la suite de cet entretien; il l'a informé de la position de Purolator et lui a dit qu'aucun grief n'avait été présenté. M. Simon a également dit au plaignant qu'il discuterait à nouveau de sa situation avec l'employeur et qu'il le rappellerait.

[14] De 2008 à 2011, M. Simon et le plaignant se sont parlé au téléphone à de multiples reprises. Les parties reconnaissent toutes deux qu'au cours d'un de leurs premiers entretiens, M. Simon a avisé le plaignant que Purolator soutenait qu'aucun grief n'avait été présenté et que tout grief présenté serait considéré comme irrecevable, et qu'au cours d'un autre entretien, M. Simon a avisé le plaignant que le syndicat était d'accord avec la position de Purolator. Les parties reconnaissent également qu'à l'occasion d'un entretien téléphonique qui a eu lieu soit en août 2010 (selon le plaignant) ou en avril 2010 (selon M. Simon), M. Simon a dit au plaignant qu'il ne renverrait pas son dossier à l'arbitrage. Au cours de cette même conversation, M. Simon a également dit au plaignant qu'il demanderait une fois de plus à Purolator d'examiner la possibilité de réintégrer le

plaignant ou de lui verser une indemnité, et qu'il communiquerait avec lui à nouveau pour lui faire connaître la réponse. Toutefois, M. Simon a déclaré que, peu importe la réponse de Purolator, il ne renverrait pas le dossier du plaignant à l'arbitrage.

[15] Vers avril 2010, le plaignant a informé M. Simon que Purolator lui devait l'équivalent d'une semaine de rémunération, puisque la semaine précédant son intervention chirurgicale du 3 décembre 2007, il avait travaillé « sans être inscrit sur la liste de paye » (traduction), comme M. Khan l'avait autorisé à le faire. M. Simon lui a répondu qu'il communiquerait avec M. Khan pour vérifier si celui-ci corroborerait les allégations du plaignant. Au cours d'un appel ultérieur, M. Simon a informé le plaignant qu'il avait parlé à M. Khan, lequel avait contredit les allégations du plaignant selon lesquelles ils s'étaient entendus pour qu'il travaille « sans être inscrit sur la liste de paye ». Les parties ne s'entendent pas sur la date à laquelle M. Simon a fait connaître à M. Payton la réponse de M. Khan; toutefois, cette date n'est pas déterminante quant à la décision du Conseil en l'espèce.

[16] Au cours d'un entretien qui a eu lieu le 5 mai 2011, M. Simon a avisé le plaignant que l'employeur ne modifierait pas sa position. Le plaignant a témoigné avoir commencé à chercher un autre emploi à la suite de cet entretien.

[17] Le 9 juin 2011, au cours d'un autre entretien, M. Simon a dit au plaignant que son dossier avait été clos.

[18] Le plaignant a déposé la présente plainte auprès du Conseil le 24 août 2011.

III – Position des parties

A – Le plaignant

[19] Le plaignant allègue que le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi, en violation de l'article 37 du *Code*, lorsqu'il l'a représenté dans le cadre de son congédiement.

[20] Le plaignant soutient que, peu de temps après avoir reçu sa lettre de congédiement, en avril 2008, il a présenté un grief à l'intérieur du délai prescrit, à savoir le 7 mai 2008, et qu'après avoir appris que Purolator n'avait pas reçu ce grief, il a agi avec diligence pour en présenter un au syndicat, comme on lui avait alors dit de le faire. Il soutient que, malgré cela, l'employeur et le syndicat ont tous deux fait valoir qu'aucun grief n'avait été présenté, ou que le grief avait été présenté tardivement et qu'il serait irrecevable. Selon le plaignant, cela correspond à une conduite arbitraire et à un traitement injuste.

[21] Le plaignant soutient que M. Simon n'a pas bien enquêté sur son dossier, qu'il n'a pas communiqué avec lui rapidement ni adéquatement, et qu'il ne lui a apporté aucune aide relativement à son congédiement ni aux questions touchant son salaire non versé pour une semaine de travail et une indemnité pour des frais médicaux non payés.

[22] Le plaignant soutient qu'il devait constamment appeler M. Simon et lui laisser des messages, car celui-ci ne retournait pas ses appels ou ne les retournait que beaucoup plus tard. Il soutient que M. Simon ne faisait jamais ce qu'il avait dit qu'il ferait, et que le fait que le syndicat n'a pris aucune mesure concernant ses différends avec l'employeur correspond à une conduite empreinte de mauvaise foi.

[23] En réponse à l'objection sur la recevabilité soulevée par le syndicat, le plaignant affirme qu'il a déposé la présente plainte auprès du Conseil à l'intérieur du délai prescrit. Il soutient qu'il a pris connaissance le 9 juin 2011 des actes du syndicat qui ont donné lieu à sa plainte, laquelle a été déposée le 24 août 2011, soit à l'intérieur du délai de 90 jours.

[24] Le plaignant reconnaît que M. Simon l'a avisé en mai 2011 qu'il ne serait pas réintégré dans ses fonctions, et qu'il a donc entrepris de chercher un nouvel emploi à ce moment-là.

[25] En l'espèce, le plaignant demande que le Conseil ordonne que son grief soit entendu et que les montants qui lui sont dus lui soient versés.

B – Le syndicat

[26] Le syndicat fait valoir que la plainte a été déposée à l'extérieur du délai prescrit et devrait être rejetée au motif qu'elle est irrecevable.

[27] Subsidiairement, le syndicat soutient qu'il ne ressort aucunement de la plainte que, par sa conduite, le syndicat a manqué de quelque manière que ce soit au DRJ auquel il est tenu en vertu de l'article 37 du *Code*.

[28] Le syndicat soutient que M. Simon a avisé le plaignant, au début de leurs discussions, que selon Purolator, aucun grief n'avait été présenté, tout grief serait considéré comme irrecevable, et le congédiement était justifié puisque le plaignant n'était pas retourné au travail après la date à laquelle il avait été en mesure de le faire selon les billets médicaux consignés au dossier. Le syndicat soutient que le plaignant a également été informé que le syndicat était d'accord avec la position de Purolator, à la lumière de la preuve recueillie ainsi que des dispositions de la convention collective qui prévoient qu'un grief de congédiement doit être présenté dans un délai de dix jours ouvrables, que l'application des délais est obligatoire, et que le congédiement est la sanction qui sera prise envers tout employé ASP pendant trois jours consécutifs ou plus.

[29] Le syndicat soutient que le plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance des circonstances ayant donné lieu à sa plainte au plus tard en octobre 2009. À ce moment-là, le syndicat avait fait savoir clairement au plaignant que l'employeur et le syndicat étaient d'avis qu'aucun grief n'avait été présenté, et que tout grief éventuel serait considéré comme irrecevable et sans fondement. Subsidiairement, le syndicat avance que le plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance des circonstances ayant donné lieu à sa plainte en avril 2010, soit au moment où M. Simon l'a informé que son dossier ne serait pas renvoyé à l'arbitrage.

[30] Enfin, le syndicat soutient que le plaignant n'a fourni aucune explication justifiant son retard à déposer sa plainte auprès du Conseil qui pourrait amener ce dernier à accorder une prorogation du délai applicable.

[31] Pour ce qui est du fond de la plainte, le syndicat nie avoir agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi, en violation de l'article 37 du *Code*, en l'espèce.

[32] Le syndicat soutient qu'après que le plaignant eut communiqué avec M. Simon, ce dernier a fait enquête adéquatement auprès de l'employeur et du plaignant et a raisonnablement conclu qu'il n'y avait pas suffisamment de preuve pour établir qu'un grief avait été présenté à l'intérieur du délai prescrit. En outre, M. Simon a raisonnablement conclu, à la lumière des billets médicaux au dossier, que même si un grief avait été présenté dans le délai prescrit, il aurait été sans fondement.

[33] Le syndicat nie avoir agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi, contrairement à ce qu'allègue le plaignant, et il soutient que, malgré le fait qu'aucun grief n'a été présenté dans le délai prescrit – ou qu'un grief aurait été sans fondement –, le syndicat a néanmoins tenté à maintes reprises de discuter de l'affaire avec l'employeur et de persuader ce dernier de réintégrer le plaignant dans ses fonctions.

[34] Le syndicat soutient qu'il s'est acquitté du DRJ auquel il était tenu envers le plaignant dans cette affaire, que le plaignant n'a pas démontré que le syndicat avait enfreint l'article 37 du *Code* et que la plainte devrait être rejetée.

C – Purolator

[35] Purolator n'a pas présenté de réponse concernant cette demande, bien que le Conseil lui ait donné la possibilité de le faire.

IV – Analyse et décision

A – Recevabilité de la plainte

[36] Le syndicat soutient que la plainte a été déposée à l'extérieur du délai prescrit, car le plaignant a été informé dès octobre 2009 – ou au plus tard en avril 2010 – que le syndicat ne renverrait pas son dossier à l'arbitrage. Le plaignant a témoigné que le syndicat l'avait informé en août 2010 qu'il ne

renverrait pas son dossier devant un arbitre, mais il soutient que sa plainte a été déposée à l'intérieur du délai prescrit, étant donné qu'il ne comprenait pas le processus d'arbitrage et qu'il a seulement appris le 9 juin 2011 que le syndicat avait clos son dossier et ne ferait plus rien pour lui.

[37] Avant de se pencher sur la question de savoir si le syndicat a manqué au DRJ auquel il était tenu envers le plaignant, le Conseil doit établir si la plainte a été déposée à l'intérieur du délai prescrit au paragraphe 97(2) du *Code* :

> 97.(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

[38] En vertu du paragraphe 97(2), une plainte de manquement au DRJ doit être déposée auprès du Conseil dans les 90 jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu. Le délai de 90 jours prévu au *Code* a pour objet d'assurer une certaine finalité et un facteur de certitude, ce qui est important pour l'établissement et le maintien de relations du travail constructives. Ce délai a également pour but de régler rapidement les différends afin de favoriser l'établissement des relations du travail fructueuses et de préserver des relations patronales-syndicales harmonieuses (voir *McRae Jackson*, 2004 CCRI 290, paragraphe 51).

[39] L'application du délai de 90 jours est obligatoire, comme l'indiquent les mots « doivent être présentées ». La jurisprudence du Conseil établit clairement que la période de 90 jours débute au moment où le plaignant a eu, ou aurait dû avoir, connaissance de la décision du syndicat de ne pas traiter un grief ou de ne pas le renvoyer à l'arbitrage (voir *Blakely*, 2003 CCRI 241, au paragraphe 24; et *Coull* (1992), 89 di 64; et 17 CLRBR (2d) 301 (CCRT n° 957)).

[40] Par ailleurs, la confirmation ultérieure par le syndicat de sa décision initiale à cet égard ou un « nouveau » refus ne remettent pas le compteur du délai de 90 jours à zéro (voir *Pinel*, 1999 CCRI 19; et *Blakely*, précitée). En ce qui concerne la recevabilité de la plainte, l'alinéa 16*m.1*) du *Code* confère au Conseil le pouvoir de proroger le délai de 90 jours pour le dépôt d'une plainte.

[41] Le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'alinéa 16*m.1*) du *Code* de proroger le délai seulement si une prorogation est demandée et si le plaignant peut démontrer que la prorogation est justifiée par des circonstances impérieuses, par exemple si le plaignant était dans l'impossibilité de déposer une plainte, ou si un quelconque empêchement a fait en sorte qu'il n'a pas pu déposer sa plainte à l'intérieur du délai prescrit par le *Code*. Un oubli ou la négligence du plaignant ne sont pas considérés comme des motifs suffisants (voir *Galarneau*, 2003 CCRI 239). En outre, le Conseil ne dispensera pas les parties non représentées de l'obligation de respecter les délais prescrits par le *Code*, lesquels s'appliquent de la même façon à toutes les parties concernées (voir *Torres*, 2010 CCRI 526).

[42] La Cour d'appel fédérale a confirmé la jurisprudence du Conseil, lequel a rigoureusement appliqué le délai de 90 jours pour le dépôt d'une plainte et a exercé avec circonspection son pouvoir discrétionnaire d'accorder une prorogation du délai en vertu de l'alinéa 16*m.1*) du *Code* (voir *Buenaventura Jr.* c. *Syndicat des travailleurs(euses) en télécommunications (STT)*, 2012 CAF 69; et *Hudgins* c. *Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 185).

[43] Il appartient à la partie qui revendique ses droits – c'est-à-dire, en l'espèce, au plaignant – de convaincre le Conseil d'exercer son pouvoir discrétionnaire et d'accorder une prorogation du délai. Pour ce faire, cette partie doit présenter des éléments de preuve démontrant que des circonstances impérieuses l'ont empêchée de déposer sa plainte à l'intérieur du délai prescrit. Le DRJ du syndicat suppose que les employés fassent le nécessaire pour protéger leurs propres intérêts et qu'ils exercent une diligence raisonnable dans leurs revendications. Le Conseil évalue chaque demande de prorogation du délai au cas par cas.

[44] En l'espèce, le plaignant n'a pas demandé au Conseil d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour proroger le délai, puisqu'il a soutenu que sa plainte avait été déposée à l'intérieur du délai prescrit. Le plaignant fait valoir que c'est seulement le 9 juin 2011 qu'il a compris que le syndicat ne ferait plus rien pour lui, et il soutient que c'est à cette date que devrait débuter son délai de 90 jours.

[45] Selon le témoignage de M. Simon, ce n'est qu'en avril 2010 que le plaignant lui a affirmé avoir travaillé « officieusement » (traduction), sans être rémunéré, pendant la semaine ayant précédé son

intervention chirurgicale du 3 décembre 2007, que le plaignant lui a dit, par ailleurs, que M. Khan confirmerait cette affirmation, et que le plaignant l'a informé qu'il demandait à être rémunéré pour cette semaine de travail. M. Simon a accepté de communiquer avec M. Khan pour vérifier s'il corroborerait les allégations du plaignant à cet égard. M. Simon a également témoigné qu'au cours du même entretien, il avait avisé le plaignant qu'il ne renverrait pas son dossier à l'arbitrage afin qu'il puisse éventuellement être réintégré dans son emploi, et qu'il était temps pour le plaignant de passer à autres choses. M. Simon a témoigné avoir dit au plaignant qu'il demanderait néanmoins encore une fois à Purolator s'il était possible de réintégrer le plaignant dans ses fonctions ou de lui verser une indemnité, mais qu'il ne renverrait pas le dossier du plaignant à l'arbitrage, peu importe la réponse de Purolator.

[46] M. Payton a témoigné qu'en août 2010, M. Simon l'a informé qu'il ne renverrait pas son dossier à l'arbitrage. M. Simon lui avait dit qu'il demanderait néanmoins encore une fois à Purolator d'examiner la possibilité de réintégrer le plaignant ou de lui verser une indemnité, mais qu'il ne renverrait pas le dossier à l'arbitrage quelle que soit la réponse de Purolator. De son propre aveu, le plaignant savait, en août 2010, que le syndicat ne renverrait pas son dossier à l'arbitrage, mais que M. Simon demanderait pour une dernière fois à Purolator s'il était possible de le réintégrer dans ses fonctions ou de lui verser une indemnité. Le plaignant a déclaré dans son témoignage qu'il n'avait pas compris ce que M. Simon avait dit au sujet de l'arbitrage et qu'il avait décidé d'attendre la réponse de Purolator avant de prendre des mesures pour trouver un autre emploi, mais selon le Conseil, la preuve n'appuie pas les allégations du plaignant à cet égard. Le plaignant avait commencé à travailler pour Purolator en 1987, il était membre du syndicat depuis longtemps, et il avait présenté deux autres griefs dans le passé. En outre, il a témoigné que le syndicat représentait des employés de Purolator depuis de nombreuses années.

[47] À la lumière des éléments de preuve présentés, et en accordant le bénéfice du doute au plaignant, le Conseil conclut que celui-ci savait ou aurait dû savoir, en août 2010, que le syndicat ne donnerait pas suite à un grief en son nom et ne renverrait aucun grief à l'arbitrage. Le Conseil constate que, de son propre aveu, le plaignant savait, en août 2010, que le syndicat avait décidé de ne pas renvoyer son dossier à l'arbitrage et de n'entreprendre aucune autre démarche à l'égard de son dossier, si ce n'est une dernière discussion avec l'employeur pour demander à ce dernier d'envisager

la réintégration du plaignant ou le versement d'une indemnité. Selon le Conseil, le plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance, au mois d'août 2010, des circonstances ayant donné lieu à la plainte. Le Conseil estime que ce fait est suffisant pour que ce moment soit considéré comme le début du délai de 90 jours dont le plaignant disposait pour déposer une plainte de manquement au DRJ contre le syndicat. Il ne ressort aucunement de la preuve qu'après avoir pris connaissance de ces circonstances, le plaignant a pris quelque mesure que ce soit pour déposer une plainte avant que près d'une année se soit écoulée.

[48] Le plaignant conteste que cette conversation doive être considérée comme le début de la période de 90 jours, et il soutient que ce n'est qu'en juin 2011 qu'il a véritablement compris qu'il ne serait pas réintégré dans son emploi, que le syndicat ne ferait plus rien pour lui et que son dossier avait été clos. M. Simon a présenté certains éléments de preuve documentaire concernant les entretiens téléphoniques qu'il avait eus au sujet de cette affaire, y compris ses entretiens avec le plaignant. Ces éléments de preuve confirment qu'en 2011, M. Payton et lui se sont parlé le 5 mai et le 9 juin.

[49] Le plaignant a témoigné que le 5 mai 2011, M. Simon lui avait dit que M. Khan avait nié l'avoir autorisé à travailler « sans être inscrit sur la liste de paye » (traduction), et que, puisque rien ne prouvait le contraire, le syndicat ne pourrait rien faire de plus pour lui, clorait le dossier et lui en enverrait une copie. Le plaignant a déclaré que c'est seulement à ce moment-là qu'il a commencé à chercher un autre emploi. Il a témoigné avoir téléphoné à M. Simon le 9 juin 2011 parce qu'il n'avait pas reçu de copie de son dossier et que M. Simon l'avait informé que son dossier avait été clos.

[50] Le Conseil a examiné les éléments de preuve concernant les appels du 5 mai et du 9 juin 2011, et il estime que ces conversations équivalent à une confirmation de ce que le syndicat avait déjà dit au plaignant en 2010, à savoir qu'il ne donnerait pas suite à son dossier. On peut considérer ces appels comme étant un « nouveau » refus, au sens où cette notion est abordée dans la décision *Blakely* précitée; or, cela n'a pas pour effet de remettre à zéro le compteur du délai prévu au paragraphe 97(2) du *Code*.

[51] Le plaignant a affirmé que c'est seulement au cours de sa conversation du 9 juin 2011 avec M. Simon qu'il a compris que le syndicat ne prendrait aucune autre mesure relativement à son dossier. Or, qu'il accepte ou non cette affirmation – et il ne l'accepte pas –, le Conseil conclut, selon le témoignage du plaignant, qu'après la conversation du 5 mai 2011 entre ces deux mêmes personnes, le plaignant savait clairement, ou aurait dû savoir, que le syndicat ne donnerait plus suite à son dossier et qu'il le clorait. Si l'on considère que le délai prévu au paragraphe 97(2) du *Code* a débuté le 5 mai 2011, il s'ensuit que la plainte a tout de même été déposée une vingtaine de jours après l'expiration du délai de 90 jours, et qu'elle est donc irrecevable dans ce cas également.

[52] En outre, le Conseil constate que de nombreuses allégations du plaignant n'étaient corroborées par aucun élément de preuve, par exemple l'allégation selon laquelle il aurait envoyé par télécopieur, le 7 mai 2008, un grief à Purolator, grief que Purolator a nié avoir jamais reçu. Le plaignant n'a rien présenté d'autre à l'appui de cette allégation après que M. Simon l'eut avisé que sa prétendue confirmation de télécopie du 7 mai ne constituait pas une preuve suffisante à cet égard. Par ailleurs, après avoir examiné le témoignage global de M. Payton, le Conseil remarque qu'une grande partie de celui-ci corrobore les éléments de preuve du syndicat. Par exemple, quand il a déclaré à M. Simon que, pendant toute sa longue absence, il n'avait pas communiqué avec Purolator pour retourner au travail parce qu'on lui avait dit d'attendre l'appel de Purolator, et parce qu'il avait été formé pour obéir aux ordres, M. Simon lui a répondu que ce n'était pas une bonne excuse. De plus, le Conseil observe que dans son témoignage, M. Payton a déclaré que M. Simon lui avait dit, en octobre 2008, que son grief avait été présenté à l'extérieur du délai prescrit, et que M. Simon considérait ses explications verbales comme sans valeur et ne lui avait parlé que pour lui demander des preuves concernant son affaire.

[53] Comme on l'a déjà mentionné, le plaignant n'a pas demandé au Conseil d'exercer son pouvoir discrétionnaire de proroger le délai applicable, puisqu'il a soutenu que sa plainte était recevable. Quoi qu'il en soit, le Conseil conclut que le plaignant n'a pas démontré que des circonstances impérieuses l'ont empêché de déposer sa plainte à l'intérieur du délai prescrit, ce qui aurait donné au Conseil un motif pour exercer son pouvoir discrétionnaire et proroger le délai.

[54] Après avoir examiné soigneusement l'ensemble de la preuve présentée et des documents au dossier, le Conseil conclut que la plainte est irrecevable, et il la rejette donc, pour tous les motifs exposés ci-dessus.

[55] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Traduction

Judith MacPherson, c.r.
Vice-présidente

John Bowman
Membre

Robert Monette
Membre